GROWTHTOOLS[MC]

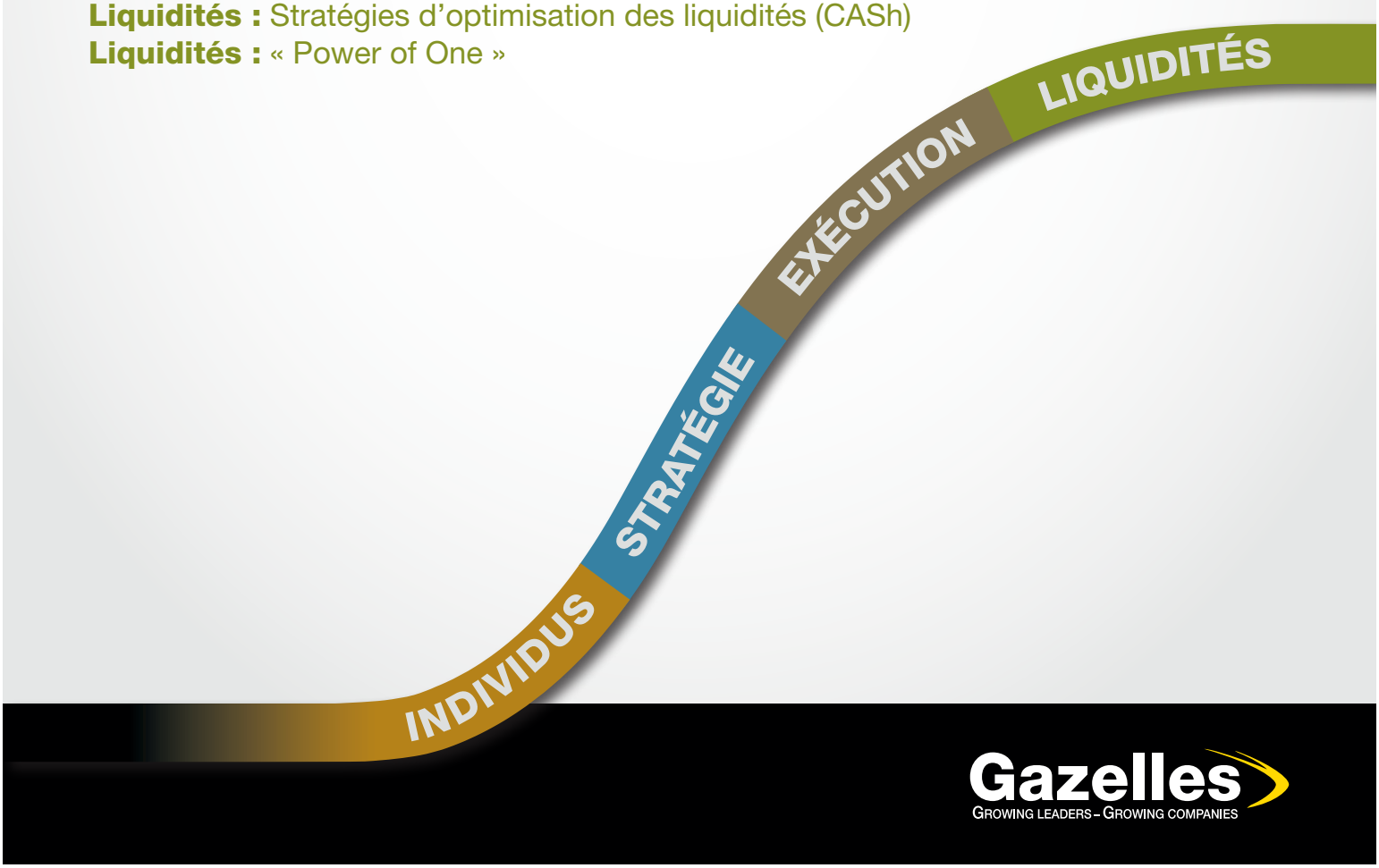
Outils en une page pour accentuer la croissance de votre entreprise

Individus : Plan personnel en une page
Individus : Structure organisationnelle
Individus : Processus organisationnels

Stratégie : Forces, Faiblesses, Tendances (FFT)
Stratégie : Sept éléments clés d'une stratégie
Stratégie : Plan stratégique en une page
Stratégie : Résumé de la vision

Exécution : Qui, Quoi, Quand (QQQ)
Exécution : Liste de vérification des Habitudes Rockefeller[MC]

Liquidités : Stratégies d'optimisation des liquidités (CASh)
Liquidités : « Power of One »



Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

Structure 4D de Gazelles

Obtenir des résultats

Une méthode de croissance éprouvée utilisée par des milliers d'entreprises pour générer des RÉSULTATS.

1 Moteur (avec Accélérateurs)

Coaching – Conseillers, Consultants, Coaches
Apprentissage – Formation continue
Technologie – Système de responsabilisation en matière de gestion

2 Dynamiques (Balance)

Individus (Réputation) – Employés, Clients, Actionnaires
Processus (Productivité) – Fabrication/Achat, Vente, Tenue des comptes

3 Disciplines (Routines)

Priorités – L'élément principal
Données/Mesures – Qualitatives/Quantitatives
Rencontres rythmées – Quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle, annuelle

4 Décisions (Bonnes questions)

Individus – Bien-être/Responsabilisation
Stratégie – Revenus/Croissance
Exécution – Profit/Temps
Liquidités – Oxygène/Options

! Résultats

2x Liquidités • 3x Profitabilité • 10x Valeur • Plus de temps !

 For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.

Individus : Plan personnel en une page

Gazelles
GROWING LEADERS– GROWING COMPANIES

Nom _____ Date _____

		Relations	Réussites	Rituels	Richesse ($)
CROYANCE	**10-25 ans** (Aspirations)				
FAMILLE	**1 an** (Activités)				
AMIS	**90 jours** (Actions)	**Commencer**	**Commencer**	**Commencer**	**Commencer**
SANTÉ					
		Cesser	**Cesser**	**Cesser**	**Cesser**
FINANCE					

Individus : La structure organisationnelle
Function Accountability Chart (FACe)

Gazelles
GROWING LEADERS– GROWING COMPANIES

1. Nommez la personne responsable de chaque fonction.
2. Posez les quatre questions au bas de la page aux personnes que vous avez nommées pour chaque fonction.
3. Nommez les mesures clés pour chacune des fonctions.
4. À partir de vos profits/pertes et de votre bilan, assignez les postes aux personnes appropriées.

Fonctions	1 **Personne Responsable**	3 **Indicateurs prospectifs** (Indicateurs de rendement clés)	4 **Résultats** (Éléments P/P ou bilan)
Chef d'entreprise			
Marketing			
R&D/Innovation			
Ventes			
Opérations			
Trésorerie			
Contrôleur			
Technologie de l'information			
Ressources humaines			
Développement des talents/ Formation continue			
Assistance aux clients			
Chefs des divisions de l'entreprise • _____ • _____ • _____ • _____			

2 **Identifiez : 1.** Plus d'une personne pour une fonction; **2.** Une personne, plus d'une fonction?; **3.** Fonction inoccupée; **4.** Réembauche sans hésitation?

Individus : Les processus organisationnels
Process Accountability Chart (PACe)

Gazelles
GROWING LEADERS– GROWING COMPANIES

1. Nommez 4 à 9 processus qui représentent des moteurs de croissance pour votre entreprise.
2. Assignez une personne spécifiquement responsable de chaque processus.
3. Énumérez les indicateurs de rendement clés (IRC) en lien avec chaque processus (qualité, rapidité, abordable).

2 Personne responsable	1 Nom du processus	3 IRC (qualité, rapidité, abordable)

Stratégie : Forces, Faiblesses, Tendances (FFT)

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

Tendances
Quelles sont les modifications importantes à la technologie, à la distribution, à l'innovation des produits, aux marchés, aux habitudes des consommateurs et aux tendances sociales mondiales qui peuvent avoir une incidence sur votre entreprise?

Forces/Compétences fondamentales	**Faiblesses**
Quelles sont les forces inhérentes de l'organisation qui sont à l'origine de votre succès?	Quelles sont les faiblesses inhérentes à l'organisation qui ne changeront probablement pas?

 For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.

Stratégie : Les 7 éléments clés

Nom de l'entreprise

Mots qui vous appartiennent (notoriété)

Bac à sable et promesses de marque

Qui/Où (Clients cibles)	**Quoi** (Produits et services)	**Promesses de marque**	**Indicateurs (IRC)**

Garantie liée à la promesse de marque (mécanisme catalytique)

Stratégie en UNE seule phrase (la clé pour faire de l'argent)

Activités de différenciation (3-5 initiatives clés)

Facteur-X (10x-100x avantage multiplié)

Profit/X (Moteur économique)	**BHAG® (But ultime sur 10 à 25 ans)**

For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.

BHAG is a Registered Trademark of Jim Collins and Jerry Porras.

Stratégie : Plan stratégique en une page

Nom de l'entreprise:

Individus (« moteurs » de votre réputation)

Employés	**Clients**	**Actionnaires**
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

CROYANCES et VALEURS FONDAMENTALES (À faire / à ne pas faire)	**RAISON D'ÊTRE** (Pourquoi)	**OBJECTIFS (3-5 ANS)** (Où)	**OBJECTIFS (1 AN)** Quoi
		Date future Revenus Profit Cap. Bours. **Bac à sable**	Fin de l'année Revenus Profit Cap. Bours. Marge brute Liquidités Recouvrement (j) Inventaire (j) Rev./Emp.
	Actions Valeurs, raison d'être, BHAG®	**Capacités et projets clés**	**Initiatives clés**
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	Profit/X	**« KPI » promesse de marque**	**Chiffre critique :** gens « B/S » *Entre vert et rouge*
	BHAG®	**Promesses de marque**	**Chiffre critique :** processus « P/L » *Entre vert et rouge*

Forces/Compétences fondamentales

1. _____
2. _____
3. _____

Faiblesses

1. _____
2. _____
3. _____

Votre nom : Date :

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

Processus (« moteurs » de productivité)

Opération (Fabrication/Achat)

1. _____
2. _____
3. _____

Vente

1. _____
2. _____
3. _____

Finance

1. _____
2. _____
3. _____

ACTIONS (TRIMESTRE) (Comment)

Trimestre no	
Revenus	
Profit	
Cap. Bours.	
Marge brute	
Liquidités	
Recouvrement (j)	
Inventaire (j)	
Rev./Emp.	

Roches « Rocks »

		Qui
1		
2		
3		
4		
5		

THÈME (Trimestre/Annuel)

Échéance	
Objectif mesurable / Chiffre critique	

Nom du thème

Design de la carte de pointage
Décrire le design ici.

VOTRE RESPONSABILITÉ (Qui/Quand)

	Vos «KPI»	But
1		
2		
3		

	Vos priorités du trimestre	Date
1		
2		
3		
4		
5		

Chiffre critique : gens « B/S »

- 🟢
- 🟢
- 🟡 *Entre vert et rouge*
- 🔴

Célébration

Chiffre critique : gens « B/S »

- 🟢
- 🟢
- 🟡 *Entre vert et rouge*
- 🔴

Chiffre critique : processus « P/L »

- 🟢
- 🟢
- 🟡 *Entre vert et rouge*
- 🔴

Récompense

Chiffre critique : processus « P/L »

- 🟢
- 🟢
- 🟡 *Entre vert et rouge*
- 🔴

Tendances

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Stratégie : Résumé de la vision

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

Valeurs fondamentales	Raison d'être	Promesses de marque

BHAG®

PRIORITÉS STRATÉGIQUES

3-5 ans	1 an	Trimestre

NOM DE L'ENTREPRISE

	Vos « KPI »	But
1		
2		
3		

Chiffre critique : gens « B/S »

Entre vert et rouge

Chiffre critique : processus « P/L »

Entre vert et rouge

	Vos priorités du trimestre	Date
1		
2		
3		
4		
5		

 For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.

BHAG is a Registered Trademark of Jim Collins and Jerry Porras.

Exécution : Qui, Quoi, Quand (QQQ)

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

Qui	Quoi	Quand

 For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.

Exécution : Liste de vérification des Habitudes Rockefeller[MC]

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES

1. L'équipe de direction est prête et préparée.

- ☐ Les membres de l'équipe comprennent les différences, priorités et styles des autres.
- ☐ L'équipe se rencontre fréquemment (une rencontre hebdomadaire est idéale) pour une réflexion stratégique.
- ☐ L'équipe participe à la formation continue des cadres (une formation mensuelle est conseillée).
- ☐ L'équipe est en mesure de participer à des débats constructifs et tous les membres se sentent à l'aise de participer.

2. Tout le monde a dans sa mire la seule chose qui doit être exécutée ce trimestre pour faire progresser l'entreprise.

- ☐ Le chiffre critique est identifié pour faire progresser l'entreprise ce trimestre.
- ☐ 3 à 5 priorités (roches) qui appuient le chiffre critique sont identifiées et mises au premier plan pour le trimestre.
- ☐ Un thème trimestriel ainsi qu'une célébration/récompense sont annoncés à tous les employés afin de réaliser le chiffre critique.
- ☐ Le thème et le chiffre critique du trimestre sont affichés dans l'ensemble de l'entreprise et les employés sont avisés du progrès chaque semaine.

3. Le rythme des communications est établi et l'information est acheminée à travers l'entreprise de façon exacte et rapide.

- ☐ Tous les employés doivent faire un caucus quotidien de moins de 15 minutes.
- ☐ Toutes les équipes doivent se rencontrer chaque semaine.
- ☐ Les cadres et les cadres intermédiaires doivent se rencontrer pour une formation d'un jour, pour résoudre les problèmes de taille et pour le transfert de l'ADN chaque mois.
- ☐ À chaque trimestre et à chaque année, les cadres et cadres intermédiaires doivent se rencontrer à l'extérieur du lieu de travail pour réfléchir sur les 4 Décisions.

4. Chaque facette de l'organisation a une personne affectée à la responsabilité de s'assurer que les objectifs sont atteints.

- ☐ La Fiche de responsabilisation fonctionnelle (FACe) est remplie (les bonnes personnes affectées aux bonnes tâches).
- ☐ Une personne est affectée à chaque poste du bilan financier.
- ☐ Une personne responsable est affectée à chacun des 4 à 9 processus de la Fiche de responsabilisation du processus (PACe).
- ☐ Un expert correspondant est associé à chacune des orientations/capacités clés sur 3 à 5 ans si l'expertise interne n'est pas disponible.

5. Les commentaires continus des employés sont recueillis afin d'identifier les obstacles et les occasions.

- ☐ Tous les cadres (et les cadres intermédiaires) doivent avoir une conversation Commencer/Cesser/Continuer avec au moins un employé par semaine.
- ☐ Les suggestions provenant des conversations avec les employés sont partagées à la réunion hebdomadaire de l'équipe de direction.
- ☐ Les commentaires des employés à propos des obstacles et des opportunités sont recueillis chaque semaine.
- ☐ Une équipe de cadres intermédiaires est responsable de fermer la boucle sur tous les obstacles et toutes les opportunités.

6. L'analyse des commentaires des clients et la production de rapports sur ceux-ci sont aussi fréquentes et exactes que les données financières.

- ☐ Tous les cadres (et les cadres intermédiaires) ont une conversation sur les 4Q avec au moins un utilisateur final chaque semaine.
- ☐ Les suggestions provenant des conversations avec les clients sont partagées à la réunion hebdomadaire de l'équipe de direction.
- ☐ Tous les employés participent à la collecte des données sur les clients.
- ☐ Une équipe de cadres intermédiaires est responsable de fermer la boucle sur tous les commentaires des clients.

7. Les valeurs fondamentales et la raison d'être sont reflétées dans la vie de l'entreprise.

- ☐ Les valeurs fondamentales sont découvertes, la raison d'être est énoncée et les deux sont connues de tous les employés.
- ☐ Tous les cadres et cadres intermédiaires se rapportent aux valeurs fondamentales et à la raison d'être au moment de distribuer des compliments ou des réprimandes.
- ☐ Les processus et activités des RH cadrent avec les valeurs fondamentales et la raison d'être de l'entreprise (embauche, orientation, évaluation du rendement, reconnaissance, etc.).
- ☐ Des actions sont déterminées et mises en œuvre chaque trimestre pour renforcer les valeurs fondamentales et la raison d'être dans l'organisation.

8. Tous les employés peuvent énoncer de façon exacte les éléments clés suivants de la stratégie d'entreprise.

- ☐ Big Hairy Audacious Goal (BHAG®) — Le suivi du progrès est effectué et celui-ci est visible.
- ☐ Clients fondamentaux — Leur profil en 25 mots ou moins.
- ☐ 3 promesses de marque – Des rapports sur les mesures (IRC) des promesses de marque sont produits chaque semaine.
- ☐ Argumentaire clair (Elevator Pitch) — Une réponse alléchante à la question « Dans quel domaine votre entreprise se spécialise-t-elle? »

9. Tous les employés peuvent répondre de façon quantitative s'ils ont eu une bonne journée ou une bonne semaine (colonne 7 du Plan stratégique en une page).

- ☐ Des rapports sur 1 ou 2 Indicateurs de rendement clés (IRC) sont produits chaque semaine pour chaque rôle/personne.
- ☐ Chaque employé a un chiffre critique qui cadre avec le chiffre critique de l'entreprise pour le trimestre (« focus » clair).
- ☐ Chaque individu/équipe a 3 à 5 priorités/roches trimestrielles qui cadrent avec celles de l'entreprise.
- ☐ Tous les cadres et les cadres intermédiaires ont un coach (ou un pair qui agit à titre de coach) qui les tient responsables des changements à leur comportement.

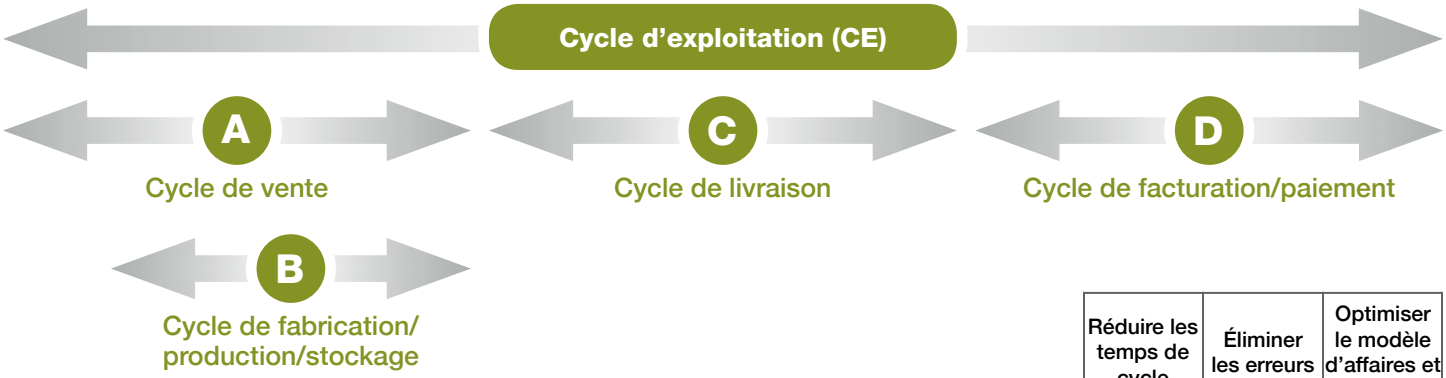
10. Le plan et le rendement de l'entreprise sont visibles à tous.

- ☐ Une « situation room » est créée pour des rencontres hebdomadaires (physiques ou virtuelles).
- ☐ Les valeurs fondamentales, la raison d'être et les priorités sont affichées dans l'ensemble de l'entreprise.
- ☐ Les tableaux de pointage sont affichés partout et indiquent le progrès actuel sur les IRC et les chiffres critiques.
- ☐ Un système est mis en place pour le suivi et la gestion des priorités et des IRC en utilisant une communication verbale en cascade.

For use by Gazelles International Coaches. ©2014 Gazelles, Inc.
BHAG is a Registered Trademark of Jim Collins and Jerry Porras.

Liquidités : Stratégie d'optimisation des liquidités (CASh)

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES



	Réduire les temps de cycle	Éliminer les erreurs	Optimiser le modèle d'affaires et les P/P
A Moyens pour améliorer votre cycle de vente			
1			
2			
3			
4			
5			
B Moyens pour améliorer votre cycle de fabrication/production/stockage			
1			
2			
3			
4			
5			
C Moyens pour améliorer votre cycle de livraison			
1			
2			
3			
4			
5			
D Moyens pour améliorer votre cycle de facturation/paiement			
1			
2			
3			
4			
5			

Liquidités : << Power of One >>

Gazelles
GROWING LEADERS– GROWING COMPANIES

Votre « Power of One »	Flux net de trésorerie $	BAIIA (EBIT) $
Votre Position Actuelle		

Votre « Power of One »	Changement que vous désirez apporter	Impact annuel sur les liquidités $	BAIIA (EBIT) $
Augmentation du prix %	1 %		
Augmentation du volume %	1 %		
Réduction des coûts des marchandises vendues %	1 %		
Réduction des frais généraux	1 %		
Réduction des comptes recevables (jour)	1Jours		
Réduction de l'inventaire (jour)	1Jours		
Augmentation des comptes payables (jour)	1Jours		
Votre impact du « Power of One »		0	0

Votre « Power of One »	Flux net de trésorerie $	BAIIA (EBIT) $
Position Ajustée	0	0

NOTES :

Veuillez communiquer avec nous à l'adresse **coaches@GICoaches.com** si vous souhaitez notre aide pour mettre en œuvre les Habitudes Rockefeller[MC], votre planification annuelle ou pour bâtir le Plan stratégique en une page pour votre entreprise.

Gazelles
GROWING LEADERS – GROWING COMPANIES